ممارسة حق الإضراب: التمييز بين الإضراب المشروع وغير المشروع

Exercising the Right to Strike: Distinguishing between a Legitimate and an Illegitimate Strike

د. صابر بامو: دكتور في الحقوق، تخصص القانون العام والعلوم السياسية، المغرب.

Dr. Saber Bamou: PhD of law, specializing in Public Law and Political Sciences, Morocco.

Email: Bamousabir@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56989/benkj.v4i7.1085

الملخص:

إن الهدف من الدراسة هو الوقوف عند هذا الحق بالدراسة والتحليل من أجل الكشف عن أنواعه سواء كان إضرابا مشروعا أو غير مشروع ومتى يكون ذلك. وسنحلل هذا الموضوع من خلال المنهج المقارن، حيث لن يقتصر التحليل على الحالة المغربية بل حتى في بعض التجارب المقارنة، ثم المنهج التاريخي من أجل الوقوف على المسار التاريخي لهذا الحق عبر محطات تاريخية. وكنتيجة فقد تمكنت المقالة من كشف ممارسة حق الإضراب وما يكتنفها من مشاكل بين الإضراب المشروع الذي يسمح به القانون والإضراب الذي تتم ممارسته خارج إطار القانون، مما يرتب عليه جزاءات لإضراره بالأمن العام الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي، الأمر الذي يستدعي تنظيم ممارسة هذا الحق بشكل يجعل الممارسين على علم بحدود الممارسة. وعلى سبيل الختام نتقدم بتوصية ملخصها أن الدول التي تفتقد تنظيم هذا الحق وجب عليها تنظيمه تفاديا للارتباك الذي يطبع هذا الغياب.

الكلمات المفتاحية: الإضراب المشروع – الإضراب غير المشروع – حق الإضراب –الموظف – الأجير.

Abstract:

The aim of the study is to examine this right through study and analyze it in order to reveal its types, whether it is harmful, legitimate or illegal, and when that occurs. We will analyze this topic through the comparative approach, where the analysis will not be limited to the Moroccan case, but even to some comparative experiences, then the historical approach in order to determine the historical path of this right through historical periods. As a result, the article was able to reveal the exercise of the right to strike and the problems surrounding it between the legitimate strike permitted by the law and the strike that is practiced outside the framework of the law, which results in penalties for harming public economic, political, or social security, which requires organizing the exercise of this right in a way that makes Practitioners are aware of the limits of practice. By way of conclusion, we present a recommendation, the essence of which is that countries lacking regulation of this right

should implement it in order to avoid the confusion that characterizes its absence.

Keywords: Legitimate strike – Illegal strike – Right to strike – employee.

المقدمة:

يعد حق الإضراب من الحقوق القديمة الجديدة[1]، ذلك أنه رغم مضي عدة عقود على ظهوره وممارسته بالمغرب، إلا أن الأنظمة القانونية للعديد من الدول تباينت حيال هذا الحق[2]، وتعاطت معه بشكل مختلف مما يوضح أهمية وخطورة هذا الحق في الآن ذاته[3]، فإذا كانت بعض الدول لم تعترف به فإن بعض الدول الأخرى اعترفت به للقطاع الخاص وحرمت منه القطاع العام، بينما دول أخرى عممته دون تنظيم تاركة الفراغ والاجتهاد هو السائد، وقليل هي الدول التي عممته مع وضع نصوص تنظيمية واضحة وحمائية لهذا الحق.

يتمظهر الإضراب في عدة صيغ، ويتخذ عدة أشكال، إلا انه يمكن القول إن هذه الأنواع تتخذ منحيين، منحى مشروع وجائز من الناحية القانونية والعملية[4]، بينما المنحى الثاني يعد غير مشروع مما يحضر ممارسته، ولذلك سنتساءل عن أنواع الإضراب المشروع ثم ما هي أنواع الإضراب المحظورة والممنوعة قانونا؟

---

[1] صابر، بامو، (2022–2023) "حقوق الانسان بين التشريعات الدولية والقانون المغربي"، حق الإضراب على ضوء القانون المقارن، الرباط، بجامعة محمد الخامس: أطروحة دكتوراه غير منشورة، ص300.

[2] للوقوف عن كثب عند هذه الاختلافات في التعامل مع هذا الحق من طرف تشريعات مختلف الدول يرجى مراجعة المصادر التالية: عبد العال سيد أحمد 1997 "حق الإضراب في المرفق العام" مؤسسة دار الكتب الكويت، ط3. والسيد عبد نايل 1988" هدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية" دار السيد عبد الله وهبه، القاهرة. وكذلك رمضان عبد الله صابر2004." النقابات العمالية وممارسة الإضراب" دار النهضة العربية دون طبعة القاهرة وكذلك بوسعيدة دليلة 2006 "آثار ممارسة حق الإضراب على علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن" مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر. وكذلك رفعة محمد حسن 2007" الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل" بدون دار النشر.

[3] الحاج الكوري، وأحمد، برهرو (2012): "إشكالية تنظيم وتقنين ممارسة حق الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنية" مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، ص 79.

[4] يقول الأستاذ، الشرقاني محمد في هذا الباب "الإضراب إما إن يكون مشروعا أو غير مشروع فإذا كان مشروعا توقف عقد الشغل وبالنتيجة احتفظ المضربون بعملهم بعد انتهاء الإضراب مع حرمانهم من أجورهم المتعلقة بفترة هذا الإضراب. أما إذا كان هذا الأخير غير مشروع فتح الباب للمشغل نفسه عقد الشغل وأصبح المضربون مهددون بفقدان عملهم وبالأحرى أجورهم المتعلقة بفترة الاضطراب" راجع محمد، الشرقاني" مدى مشروعية الإضراب العمالي بالمغرب""، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، ص57.

وسنحاول توضيح هذه الأنواع المختلفة على أساس الشرعية، حيث سنتناول في المبدأ صور الإضراب المشروعة (المطلب الاول) ثم نختم بالصور غير المشروعة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أشكال الإضراب المشروعة

نميز ضمن أشكال الإضراب المشروعة بين الإضراب التقليدي (أولا)، والإضراب التعويقي (ثانيا)، والإضراب الصامت مع الاعتصام (ثالثا)، والإضراب عن الساعات الإضافية (رابعا)، ثم الإضراب التنبيهي (خامسا).

أولا: الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار الإدارة بذلك بشكل مسبق بالرغبة في ممارسة هذا الحق طبقا للقانون وفي موعد ومدة محددة مع بيان الأسباب الداعية لذلك[1].

ويطلق على هذا الشكل من الإضراب كذلك مجموعة التحريض على الإضراب les piques de grève حيث تتبنى مجموعة العمال الإضراب الممثلين للعمال أو باعتبارهم كذلك عن طريق الانتخاب، إقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين جميع الوسائل المتاحة ما عدا ما يخالف القانون كالتهديد واحتلال أماكن العمل أو استعمال العنف، وفي هذا الإطار تتم مراعاة ضمان الحد الأدنى من الخدمة[2].

ثانيا: الإضراب من أجل عرقلة المرفق

ينطلق هذا الإضراب من فكرة توقف الموظف عن العمل، مما يترتب عليه إصابة قطاعات أخرى تابعة له بالشلل والتعطيل الكامل، وذلك لحيوية المرفق موضوع الإضراب[3]، فالغاية من هذا الإضراب هي إعاقة العمل والإنتاجية وإحداث خلل في القدرة الإنتاجية للمرفق مما يؤدي إلى إعاقة حقيقية لمهامه.

إن هذا النوع من الإضراب يعد من أهم الإضرابات فاعلية رغم محدودية الطبقة العمالية المستجيبة له، ذلك أن هذا النوع من الإضراب ازدهر مع ازدهار القطاعات الإنتاجية الحديثة والعمل المتسلسل داخل الشركات الكبرى، حيث إن من شأن توقف وحدة تعطيل كافة الوحدات

---

[1] عكش، شعبان (2015م): "التنظيم النقابي للإضراب" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب.

[2] عبد الرحمان، خليفي (2008): "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة، ص 67.

[3] عبد الوهاب، برتيمة (2009): الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، ص 39.

المرتبطة بعملها، والمكملة له، من أجل إخراج منتوج متكامل. مما دفع بعض الفقهاء[1] إلى المطالبة بحظر هذا النوع من الإضراب للخطورة التي تشكلها على المنشأة الاقتصادية خاصة الحيوية والضرورية منها.

وفي ظل التضييق على حق الإضراب في العديد من الأنظمة القانونية للدول والذي أصبح شبه ممنهج حسب توظيف بعض الدراسات التي أقيمت على المستوى العالمي[2]، أصبح هذا النوع من الإضراب ملاذا آمنا للعمال من التعسفات التي تطال مصالحهم خاصة وأن تعنت بعض أرباب العمل أصبح يجعل الأجراء يضحون بأجورهم لأشهردون أن تتم الاستجابة لمطالبهم، مما يجعل من الإضراب حسب هذا النوع اختيارا أمثل عن طريق تناوب العمال على الإضراب، وبالتالي تحقيق تعطيل وعرقلة العمل لأصول مدة عن طريق توقف كل وحدة مما يعني تعطل العمل وذلك في ظل الحفاظ على أجورهم بشكل كبير.

ثالثا: الإضراب الصامت مع الاعتصام

يعد الإضراب الناجح هو الإضراب الذي يستطيع منظموه والداعون به جذب أكبر عدد من الداعمين، من الموظفين أو العمال، بغية تكثيف الضغط على أصحاب القرار من أجل التفاعل الإيجابي مع مطالبهم وفي ظل غياب هذا العامل لفئوية المطالب واقتصارها على بعض المصالح بإدارات الدولة أو بعض القطاعات بالطبقة في القطاع الخاص، يبرز هذا النوع من الإضراب ذو الفاعلية الكبيرة رغم محدودية العدد[3].

يتعلق مضمون هذا الإضراب بتوقف العمال عن العمل مع بقائهم داخل المقر الخاص بتأدية عملهم في شكل اعتصام، طيلة فترة العمل أو طيلة المدة المحددة للإضراب التي قد تكون بالأيام أو حتى الأسابيع، فهو إضراب قد ترافقه بعض الفعاليات البسيطة من حين لآخر، إلا أن طيلة المدة تجعل المضربين يختارون الصمت مع المرابطة بمقر العمل مما يشكل ضغطا حقيقيا على الطرف المعنى خاصة وأن هذا الإضراب يتزامن مع توقف الإنتاجية بشكل كامل[4].

---

[1] للمزيد:

Hélène sinay et jean-claude javillier (1966): traite de droit de travail.T.G ,la grève ,"paris p40.

[2] إدلير، كسافا، (2016) "إلغاء الحق في الإضراب؟" تحليل أحداث الاتجاهات، ط1، برلين: مؤسسة فردريش إلبيرت.

[3] توني، كليف "نماذج من الإضراب الجماهيري" ترجمة: رمضان متولي، مركز الدراسات الاشتراكية، ص3 وما بعدها.

[4] راجع بهذا الخصوص: حموض، حسن علي (1996): الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، القاهرة: المكتبة القانونية لدار الطباعات الجامعية، ص455.

ثم إن هذا النوع من الإضراب وإن كان يستوجب بقاء العمال داخل مقر العمل مع الاعتصام به، إلا أن ذلك يتم دون اللجوء إلى أساليب غير قانونية، كالشغب أو التخريب لأدوات الإنتاج وآلياته أو حتى احتلال المكان بالقوة أو تعطيل حرية العمل التي تبقى مكفولة لمن اختار العمل.

وقد اعتبر القضاء الهولندي الاعتصام السلمي أحد وسائل تنفيذ الإضراب وذلك من خلال حكم محكمة النقض في قرارها الصادر في 31 يناير 1997والذي جاء فيه أن "**الاعتصام جوهر لا يتجزأ عن حق الإضراب في استخدامه العادي شريطة أنلا يتزامن مع أعمال العنف ضد الأشخاص أو الممتلكات وألا يصاحبه أي نوع من أنواع الاعتداء**"[1].

كما أقرت محكمة النقض في بروكسيل سنة 2009 في أحد قراراتها أن "**الاعتصام هو أمر متأصل في ممارسة الإضراب شريطة أن يتم احترام القوانين الجاري بها العمل**"[2].

وفي إطار التجارب المقارنة نورد الموقف الحازم لمحكمة النقض البلجيكية التي دافعت عن حق الاعتصام السلمي[3]أمام التضييق التشريعي حيت تم تقييد هذا الحق بموجب قانون الطوارئ البلجيكي، وبعد التصميم على تطبيق هدا القانون التضييقي على هذا الحق تدخلت اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية ECSR والتي أدانت هذا التقييد لهذا الحق الأصيل وللتضييق على حق ممارسة الإضراب[4].

رابعا: الإضراب عن العمل في الساعات الإضافية

يعد هاجس الربح أحد العوامل التي تحكم أرباب العمل، ولذلك يتم استغلال العامل طوال المدة القانونية، ولأن سرعة الوثيرة التي يعرفها السوق الوطني والدولي، سريعة خاصة في بعض القطاعات وذلك بتوصل الشركة بطلبيات التصنيع في وقت محدود جدًا تفوق قدراتها الإنتاجية، مما يتطلب إضافة يد عاملة وتوسيع المصنع. ولأن ساعات العمل بمقابل يضاف على الأجر الصافي الشهري لتحفيز العمال على مزيد من العمل.

---

[1]KATRIEN VANSINAY (2016): le droit de grève dons ses états servise" d étude CGSLB Arne geluytens, p41.

[2]Français Xavier Levens (2017): la judiciarisation du droit de grève une pratique illégale préjudiciable au droit fondamental des travailleurs" mémoire en master en droit, université catholique de Louvain faculté de droit et de criminologie (DRT). p23.

[3] اشترطت محكمة النقض البلجيكية ان يلتزم المعتصمون بثلاثة شروط لابد منها وهي: أ- امتناع المعتصمين عن العنف الجسدي واللفظي؛ ب- عدم الإخلال بالنظام العام؛ ج- الابتعاد عن أي سلوك مشين، راجع المرجع السابق.

[4] KATRIEN VANSINAY "le droit de grève dons ses états servisse" d étude CGSLB Arne geluytens eto. p44.

إلا أن الخلاف حول هذا الأمر أو أي قضية أخرى، يمكن للعمال اللجوء إلى الامتناع عن تلبية هذا الطلب أي العمل الإضافي ولو بمقابل والاكتفاء بالعمل خلال الساعات القانونية فقط مما يفوت على رب العمل فرصة حقيقية لإضافة أرباح أخرى، مما يدفعه لفتح حوار مع العمال للمشكلة الأصل أو لتسوية ملفهم المطلبي.

وفي هذا النوع من الإضراب تميز بين العمل لساعات إضافية ويكون بإرادة منفردة بمعزل عن العمال، وبين الساعات الإلزامية، لأن الأولى غير ملزمة للموظفين وبالتالي فالامتناع عنها أو مقاطعتها لا تعد إضرابا لخلو مبدأ أساسي وهو عنصر الإلزامية[1].

أما النوع الثاني والذي تكون فيه الساعات الإضافية إلزامية بغض النظر عن عامل الإلزامية، فإن التوقف الجماعي عن أدائها يعد إضرابا متى تحققت شروطه وعناصره[2].

ولعل أبرز الدوافع لهذا النوع من الإضراب هو مطلب تخفيض عدد هذه الساعات الإضافية أو الرفع من التعويضات المرصودة مقابل أدائها، أو حتى تحسين ظروف إجراءها خاصة إذا كانت ليلا، وقد يمتد سبب هذا النوع من الإضراب ليكون خارج هذا الموضوع تماما كأن يكون الرفع من الأجر الشهري مثلا.

خامسا: الإضراب الإنذاري

يتم هذا النوع من الإضراب[3] عن طريق توقف الموظف عن العمل لفترة وجيزة وقد يصاحبها إطلاق أصوات معينة أو حمل لافتات تتضمن المطالب التي يسعى المضربون إلى تعريف الإدارة بها[4]. ويعد هذا النوع من الإضراب الأخف من حيث تكلفته على كلا الطرفين، حيث يجنب الإدارة توقف العمل ويحول دون تضرر المترفقين من أداء الخدمات لصالحهم من جهة، ومن جهة ثانية يحول دون اقتطاع الأجر اليومي للموظفين لأن مدة التوقف الوجيزة لم تؤثر على الحركة الدؤوبة للعمل.

إن هذا النوع من الإضراب يشمل كذلك حمل الشارات التي قد تحمل عدة ألوان وفي كل لون إشارته ورسالته، فالشارة السوداء تعبر عن حزن الموظف إثر ظلم ألمّ به، والإشارة الحمراء تشير إلى خطورة الوضع الذي وصل له...

---

[1] أبو عمر، مصطفى احمد (2009): التنظيم النقابي لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، القاهرة: دار الكتب القانونية، ص86-87.

[2] نفس المرجع.

[3] هناك من يسمى هذا النوع من الإضراب "بالإضراب التنبيه"، راجع: عكس: مرجع سابق، ص58.

[4] نفس المرجع.

إلى جانب هذه الأنواع من الإضراب المتعمدة من طرف جل الأنظمة القانونية نجد بعض الأنواع من الإضراب المحفورة قانونيا وممارساتيا نتيجة للأضرار التي تترتب عنها.

المطلب الثاني: أشكال الإضراب غير المشروع

تتعدد أشكال الإضراب غير المشروع داخل المرافق العامة، مما يؤدي إلى توقف أداء الخدمات للعموم بشكل غير مشروع مما يترتب عنه خسائر فادحة، ولذلك تدخل المشرع من أجل حظره عن طريق سن قوانين تمنع هذا النوع من الإضرابات ويتحمل مرتكبوها كامل المسؤولية عنها.[1]

كالإضراب المتضامن (أولا) والإضراب المباغت (ثانيا) والإضراب المؤدي إلى التخريب (ثالثا) والإضراب مع احتلال أماكن العمل (رابعا) والإضراب الجزئي (خامسا) والإضراب القصير (سادسا) والإضراب الدائري (سابعا)، الإضراب السياسي (ثامنا) وأخيرا الإضراب الناتج عن خلاف قانوني (تاسعا).

أولا: الإضراب التضامني

يعد إضرابا تضامنيا"grève de solidarité" أو تعاطفيا[2] كل امتناع من الموظفين عن أداء عمله والقيام بواجباته بغرض الدفاع عن المصالح المهنية للآخرين الذين لا ينتمون إلى نفس الجهة المستخدمة ولا تربطهم مصالح مشتركة مباشرة، أو ينتمون إلى جهة إدارية مختلفة إلا أن رغبتهم في تشكيل ضغط على الطرف المشغل تدفعهم لهذا النوع من الإضراب قصد الاستجابة لمطالب المتضامن معهم، ولذلك فإن تنافي العلاقة المباشرة بين هذا الإضراب والمصلحة الخاصة للمضربين يعد إضرابا غير مشروع[3].

وهكذا يمكن القول إن الإضراب التضامني ينقسم إلى نوعين:

- **إضراب تضامني داخلي:** ويقوم به عمال تضامنا مع زملائهم بنفس مكان العمل أو ينتمون إلى نفس الجهة المشغلة.
- **إضراب تضامني خارجي:** ويقوم به عمال قطاع معين تضامنا مع عمال آخرين لا ينتمون إلى نفس الطرف المشغل، وذلك بهدف التضامن وزيادة الضغط قصد نصرة زملائهم المتضررين

---

[1] Maxence vervoort (2005): L’exercice du droit de grève dans le secteur privé" thèse pour l’obtention du grade de docteur en droit université Nice Sophia Antipolis français, p128.

[2] "الحق في ممارسة الإضراب في ضوء المعايير الدولية"، مرجع سابق، ص8.

[3] مصدق، عادل طالب (2013): الإضراب المهني للعمال وآثاره: دراسة مقارنة، ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ص62.

وهو بذلك ذو طبيعة اجتماعية محضة[1]، حيث تتضامن فيه الكتلة مع البعض بغرض التعبير عن وحدة المصير والانتماء المهني.

ومن خلال النظر في هذا النوع من الإضراب يمكن ملاحظة بعض خصائص هذا الإضراب، من قبيل إرباكه للمرافق العامة بشكل غير مشروع، إذ كيف للمضربين أن يكونوا كذلك في حين أن المطالب لا تعنيهم في كلا الحالتين سواء كان إضرابا تضامنيا داخليا أو إضرابا تضامنيا خارجيا، مما يحمل المرفق العام تكاليف وفاتورة لم يكن المسؤول عنها.

إن خطورة هذا النوع من الإضراب تتمثل بالأساس تجاه المرافق العامة كونها تقدم خدمات لمواطنين وبالتالي حتمية الإضرار بالمصلحة العامة، على عكس نتائجه المترتبة على القطاع الخاص الذي وإن كان سيتضرر من هذا النوع من الإضراب إلا أن محدودية مرتاديه والمتعاملين معه تجعله أقل تضررا[2].

وقد انتقدت منظمة العمل الدولية تصنيف هذا الإضراب بشكل كامل ضمن خانة الإضرابات غير المشروعة، وأبدت رأيها القاضي بأن إمكانية ممارسة هذا النوع من الإضراب هو الأمر السليم مع ما يمكن أن يتبع ذلك من تنظيم معين يتلاءم والقانون الجاري به العمل[3].

وقد سمحت بعض التشريعات بهذا النوع من الإضراب كالمشرع البلجيكي، حيث تنتشر القولة الفقهية إن الإضراب حق لا يقيده الهدف المنشود ""le droit de grève n’est pas limité par l’objectif poursuive [4] بل إن محكمة النقض البلجيكية تجاهلت أي تمييز بين الإضرابات السياسية أو غير السياسية القانونية أو غير القانونية، وتركت هذا التمييز للأطراف لتحديد ذلك عن طريق التراضي التعاقدي[5] إلا أن الفقه ومعظم التشريعات الأخرى تصنف هذا النوع من الإضراب على أنه غير قانوني.

والجدير بالذكر أن مواقف القضاء قد تباينت حيال هذا النوع من الإضراب، حيث ظل القضاء الفرنسي غامضا في تحديد موقف صريح من هذا النوع من الإضراب، وعلى خلاف ذلك

---

[1] G. Boldt et p .durand, o.p .p.121

[2] عكش، مرجع سابق، ص65.

[3] A .odero et B. gernigon et H. guido (2001): " Les principes de l’oit sur le droit de grève" revie belge de droit international – Editions bruylant, Bruxelles, p50.

[4] KATRIEN VANSINAY" le droit de grève dons ses états servisse d étude CGSLB Arne geluytens, p29.

[5] KATRIEN VANSINAY " le droit de grève dons ses états servisse" d étude CGSLB Arne geluytens et .o.p .p30.

كان القضاء المغربي واضحا وأقر مشروعيته وخاصة ذلك الذي يشن تضامنا من العمال بعد طرد أحد زملائهم في العمل كما هو واضح في السوابق القضائية [1].

ثانيا: الإضراب المباغت

يعرف الإضراب المباغت على أنه إضراب مفاجئLe grève surprise وفوضوي يقوم به العمال مما يؤدي إلى شل القطاع الإداري أو المقاولة وبالتالي يؤدي إلى التوتر الشامل، ويعطل المصالح العامة، ويلحق بها ضررا مفرطا Dommage excessif[2] ولذلك يعد هذا النوع من الإضراب غير مشروع، بل ويعرض الموظف المشارك فيه إلى المسائلة التأديبية[3] ذلك أن هذا النوع من الإضراب لا يمنح السلطة الإدارية الوقت ولا الإمكانية لمواجهة الإضراب والتخفيف من آثاره السلبية، ثم إنه كذلك يقفز على مسألة سلوك المسطرة التفاوضية[4] التي يمكن حل المشاكل عن طريقها دون الحاجة إلى تنفيذ الإضراب.

وقد ذهب بعض الفقهاء إلى التحذير من هذا النوع من الإضراب لما ينتج عنه من أضرار بمصالح العموم حيث يعد هذا الأمر إخلالًا بمسؤوليات الأجير لأن حق الإضراب يبقى حقا مقيدا بشكليات من أجل تلافي عواقبه على الأفراد والجماعات، الشيء الذي لا يتحقق والحال هذا[5] وقد حضره المشرع الفرنسي بموجب المادة 31 من قانون العمل لسنة 1963.

إن إساءة استخدام هذا الحق ينطوي على تعدي على حقوق المرتفقين ويعرض صاحب العمل لخسائر فادحة قد تدفعه للولوج للقضاء الذي تكون له صلاحية تقدير الضرر الذي سيتحمل

---

[1] من أهم الأمثلة التي فصل القضاء فيها بمشروعية "الإضراب التضامني" نذكر الحكم المتعلق بحكم محكمة الاستئناف بأكادير الصادر في 1980/12/02 والذي أيد الحكم الابتدائي القاضي للعمال المطرودين بتعويض عن طردهم طردا تعسفيا نتيجة إضرابهم التضامني احتجاجا على طرد أحد زملائهم في العمل حيث دفعت الشركة المشغلة بأن العمال شاركوا في إضراب غير مرتكز على أساس مشروع وقد جاء في هذا الحكم" .... وحيث عن توقف المدعي وزملائه عن العمل يمكن وصفه بأنه إضراب تضامني وهو إضراب مشروع مادام أنه لا يخرج عن نطاق المؤسسة أولا، وما دام أنه يرمي ثانيا إلى الحماية والحفاظ على مكتسباتهم الحيوية والمهنية واستمرارية النشاط النقابي وما رفضهم إقصاء الكاتب العام من منصبه ومن عمله بين بقية العمال إلا على ذلك ..."راجع بهذا الخصوص: قنديل، مصدر سابق، ص147-146.

[2] JOSEPH FROSSARD (1980): La grève dans les services publics en droit français" les cahiers de droit faculté de droit de l'université Laval. p50.

[3] عريسات، لحسن (2017): "الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة" رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة الطهر مولاي سعيدة، ص3.

[4] بشار وآخرون، مرجع سابق، ص64.

[5] KATRIEN VANSINAY: le droit de grève dons ses états servisse" d étude CGSLB Arne geluytens et .o.p. p61.

نفقة تغطيته المضربون، فرقابة القضاء هنا ترتكز على تناسب حق الإضراب والغرض المتوخى منه والمسطرة المتبعة قبل الشروع فيه والخسائر الناجمة عنه [1].

ثالثا: الإضراب مع التخريب

إن مبدأ حرية الإضراب مبدأ ثابت ولا يرد عليه إلا احترام باقي الحريات والحقوق بالموازاة مع ممارسته، ولذلك فإن حرية الإضراب عن العمل سيأخذ الحقوق التي تتنافى والاعتداء على ملكية الغير وحقوقه في التصرف فيها، ولذلك فإن الإضراب مع تخريب أدوات العمل أو تكسير زجاج لبنايات أو نهب محتوياتها أفعال يعاقب عليها القانون.

إن هذا النوع من الإضراب يتنافى والقاعدة الفقهية التي تقول " Le droit de faire grève sarrète aux portes de l'entreprise"[2] أي أن "**الإضراب ينتهي عند أبواب الشركة**" ولا يتعداه مما يتنافى مع أي ولوج إلى مقر العمل، أو احتلاله ومنع حرية العمل، ومن باب أولى منع أي إضرار بملكية الغير التي تبقى حقا دستوريا لا يجب الاعتداء عليه بأي حال من الأحوال ومهما كانت الدوافع والمبررات.

وقد وضع بعض الفقه ما يسمى بنظرية الأفعال القابلة للفصل[3] أي أن الفعل الأصلي وهو ممارسة الإضراب وإن كان حقا دستوريا وكونيا فإن الأفعال التي ترافقه يخضع أصحابها للمساءلة القانونية في خرقهم للقانون أي الفصل بين الفعل غير المجرم وما رافقه من أفعال محظورة قانونيا كالتخريب أو الاعتداء على ممتلكات الغير ...

وهكذا يمكن القول إن الفقه[4] اتفق على تصنيف هذا النوع من الإضراب على أنه غير قانوني ويعرض القائمين عليه والقائمين به للمساءلة القانونية فضلا عن المسائلة التأديبية.

رابعا: الإضراب مع احتلال أماكن العمل

من المعلوم أن الإضراب هو حق يمارس في إطار جماعي بين جماعة العمال من أجل تحقيق هدف جماعي وبالتالي فالمسؤولية جماعية أيضا لكن المخالفات الفردية التي يرتكبها الأفراد

---

[1] o.p. p. 61-62.

[2] KATRIEN VANSINAY" le droit de grève dons ses états servisse "d étude CGSLB Arne geluytens et. o.p. p67.

[3] Français Xavier Levens" la judiciarisassions du droit de grève une pratique illégale préjudiciable au droit fondamental des travailleurs "o.p.p23.

[4] أبو الفتوح، محمد (1989): الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة: دراسة مقارنة في قانون العقوبات المصري، القاهرة: دار النهضة العربية، ص33-34.

في هذا المسار منذ الشروع فيه تبقى ملزمة لكل فرد ويتحمل مسؤوليتها سواء كانت مدنية أو جنائية[1] أو تأديبية، وبالتالي فإن إقران الإضراب بأي فعل معاقب عليه سيسيئ لهذا الحق ويجرمه ليس لأنه جرم ولكن لأنه أسيئ استخدامه[2].

إن مضمون هذا الإضراب يتجلى في قيام مجموعة من المضربين باحتلال أماكن العمل، والسيطرة عليها والاعتصام داخلها، ومنع زملائهم غير المضربين من ولوج أماكن العمل، أو عرقلة أدائهم لعملهم على الوجه المطلوب، مما شكل معه هذا الفعل خرقا سافرا لحرية العمل[3] التي تعد مبدأ دستوريا في المواثيق الدولية والقوانين الداخلية، فضلا عن انتهاك حق الملكية والسطو والتحكم في منشأة ليست في ملكية المضربين وإخضاع من فيها لسلطتهم بشكل غير قانوني.

إن توفير المبنى مقر المقاولة أحد الشروط التعاقدية بين رب العمل والإجراء في عموميتهم، حيث يجب على صاحب العمل توفير هذا الشرط للإجراء غير المضربين Les non-grévistes على وجه الخصوص[4] في زمن ممارسة الإضراب وبالتالي إمكانية صاحب العمل في اللجوء إلى الإغلاق لمنع المضربين من ولوج مقر العمل حفاظا على حرية العمل وعلى رأسها توصيات

---

[1]ينص قانون العمل التونسي الصادر سنة .... في الفقرة الأولى والثانية والثالثة من الفصل 388 على عقوبات سالبة للحرية عندما يتعلق الأمر باحتلال مقر العمل وذلك على النحو التالي ".. عندما يكون الإضراب أو الصد عن العمل مخالفين للقانون فإن كل من حرّض على مواصلة الإضراب أو الصد عن العمل أو شارك فيهما يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاثـة أشهـر وثمانية أشهر وبخطية تتراوح بين 100 دينار و500 دينار .وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان...كل من احتل أماكن الشغل مدة الإضراب أو الصد عن العمل المخالفين للقانون يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفقرة السابقة".

[2] يحيلنا هذا الأمر على مبدأ التناسب Le principe de proportionnalité الذي يطبقه القاضي في مثل هذه الحالات حيث ينظر إلى أفعال الأشخاص والحجج التي يدلون بها من اجل تبرير أفعالهم والغاية المتوخاة حتى يتسنى للمحكمة الحكم بمخالفتها للقانون من عدمه فالاحتجاج والاعتصام مضمونان مالم يعتديا على حق الملكية أو حقوق الآخرين وهي أفعال لا تتناسب مع الغاية منها التي هي تحقيق مطالب مهنية مثلا .

للمزيد راجع:

Français Xavier Levens" la judiciarisassions du droit de grève une pratique illégale préjudiciable au droit fondamental des travailleurs " o.p.p.42

[3] النعالي، عصام (2014): "مدخل إلى تاريخ القانوني النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، ط1، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ص130.

[4]راجع بهذا الخصوص:

J Pelissier (1988): La grève Liberté très surveillances Droit Ouvrier".

المجلس الأوروبي الذي نص على أنه "**لا يمنع بأي شكل من الأشكال الاختيار الحر للموظفين للمشاركة أو عدم المشاركة في الإضراب**"[1].

إن احتلال المقاولة L’occupation d’entreprise تجاوز خطير من العمال واعتداء على حق الملكية لصاحب الشركة والغير، وهو وضع يعرض المشاركين فيه من العمال للمساءلة الجنائية والتأديب وهكذا يمكن القول أن القضاء المقارن خاصة الأوروبي كان حازما في هذا الشأن خاصة عندما يتعلق الأمر بالمنشآت الحيوية سواء كانت الاقتصادية أو التجارية.[2]

خامسا: الإضراب الجزئي أو البطيء

يعد الإضراب الجزئي أو البطيء إضرابا يقوم بمقتضاه الموظفون أو العمال بواجبهم في العمل لكن بشكل بطيء، وذلك بتخفيض مستويات الخدمة عن الحالة العادية والمعتادة، مما يصعب من مهمة تكلفة هذا النوع من الإضراب لاستمرارية المرفق في أداء الخدمة بشكل يوازي الإضراب[3].

إن هذا النوع يعد على أنه نادر من الناحية الممارساتية على أرض الواقع، ذلك أن قلة الفعاليات به، إلى درجة اختفائها سواء في أثرها على المرافقين أو المسؤولين، مما يجعل من هذا النوع من الإضراب أقل فاعلية في تحقيق الأهداف المتوخاة منه.

وإذا كان تعريف الإضراب يفترض التوقف عن العمل فإن هذا النوع من الإضراب يعرف استمرارا للعمل مما يخرجه من دائرة الإضراب أو اعتباره غير مشروع[4].

وقد تعددت التسميات التي أطلقت على هذا النوع من الإضراب، منها الإضراب الإنتاجية أو الإضراب المستتر أو غير الكامل، وقد يكون اختياره من طرف رب العمل بالاتفاق مع العمال العازمين على خوض إضراب يشل المرفق، فيكون هذا النوع حلا وسطا بين رغبة العمال في الإضراب وبين رغبة المشغل في عدم شل المرفق بشكل عام[5].

---

[1] Français Xavier Levens: la judiciarisassions du droit de grève une pratique illégale préjudiciable au droit fondamental des travailleurs", o.p. p28-29.

[2] KATRIEN VANSINAY: le droit de grève dons ses états servisse"d étude CGSLB Arne geluytens et. o.p. p 47.

[3] غانم، هيثم؛ المحمودي، جبر (2016): حق الإضراب بين الحصر والإباحة: دراسة مقارنة، ط1، القاهرة: دار الفكر والقانون، ص61 وما بعدها.

[4] بشار وآخرون، مرجع سابق، ص61.

[5] الأحمد، سهيل؛ أبو مارية، علي (2012): الإضراب عن العمل – دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 6، عدد 26، ص129.

وقد وصف بعض الفقهاء القضاء المغربي بالشجاع عندما أباح هذا النوع من الإضراب ونفى عنه صفة الحظر في أحد أحكامه واعتبره لا يمكن أن يكون سببا لإنهاء العقود من طرف برغبة أحادية للمشغل[1].

سادسا: الإضراب القصير والمتكرر

تتمظهر تجليات هذا النوع من الإضراب من خلال التوقف المتعمد للعمال مع البقاء في أماكن العمل، مع الانقطاع عن العمل بشكل تام، ثم العودة إليه[2]، مع التعمد في عدم الاستجابة للأوامر أو التأخر في تنفيذها بشكل يخلق ارتباكا داخل المرفق، وهذا النوع من الإضراب يحتاج إلى دراسة وتنسيق محكم من طرف المضربين قبل الشروع فيه حول فترات التوقف ومدده.

وإذا كان هذا النوع من الإضراب يبدوا للوهلة الأولى أنه مشروع لأن المضربين لا يعرقلون حرية العمل، ولا يضيقون على زملائهم غير المضربين، إلا أنه سيكون غير مشروع إذا تعارض مع المبادئ التي تحكم سير المرفق والمتمثل في مبدأ الدوام والاستمرار والانتظام، وهي المبادئ التي لا يتأتى ضمانها مع كثرة التوقفات وتكرارها عدد أو مدة مما يؤثر بالمحصلة على السير العادي للمرفق[3].

سابعا: الإضراب الدائري

يسمى هذا النوع من الإضراب بالدائر[4] La grève tournante[5] أو المتتابع[1] أو بالتناوب[2] أو ما تسميه بعض التشريعات بالإضراب الانسدادي[3] وكلها أسماء تدل على هذا النوع من

---

[1] من أهم ما جاء في هذا الحكم الصادر عت محكمة الاستئناف بمكناس بتاريخ 30 مارس 1982 ما يلي"... وحيث تمسكت الطاعنة منذ المرحلة الابتدائية قيام المستأنف عليه بالإضراب البطيء الذي أثر على الإنتاج، يشكل خطا جسيما يبرر لها حق ممارسة فسخ عقد الشغل لكن حيث أن الفصل السادس من ظهير 1948/10/33 بشان النظام النموذجي حينما خول للمؤجر فسخ عقد الشغل بدون سابق إعلام خوله هذا الحق بالنسبة لما أسماه الظهير في فصله السادس بالخطأ الشنيع وحينما مثل على الأخطاء الجسيمة أورد عدة أمثلة لم يذكر من بينها الإضراب بل إن الإضراب في نطاق الفصل 14 من الدستور حق مشروع بل أن العمل القضائي لم يجعل منه خطأ جسيما يرتب الفسخ ولكن جعل منه حالة توقف عقد الشغل ومن ثم لا يوصف الإضراب ولاسيما الإضراب البطيء بالخطأ الجسيم ولا يترتب بالتالي فسخ العقد من جانب واحد..". انظر بهذا الخصوص: قنديل، أشرف (2018): "الإضراب بين الإباحة والتجريم" دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، ص 144.

[2] نفس المرجع.

[3] راجع بهذا الخصوص:

Bivan diouf (2010): les responsabilités a l'occasion conflits collectives du travail", thèse pour le doctorat d'etat en droit, universités de cergy– pontoise, p205.

[4]عيسات، مرجع سابق، ص30.

[5]"Le droit de grève de agents publics droit–grève–agents –"o.p.

الإضراب حيث يقوم العمال بالاتفاق بشكل مسبق على خوض الإضراب بشكل تناوبي دائري متتابع، وذلك من خلال إضراب قسم منهم ولما يستأنف العمل يضرب القسم الذي يليه وهكذا، بحيث يستمر الإضراب ويستمر العمل بشكل متوازي مما يخلق ارتباكا داخل المرفق قد يصل إلى إحداث شلل تام، خاصة عندما يكون عمل الوحدة الثانية المستغلة رهين بعمل الوحدة الأولى المضربة.

إن هذا النوع من الإضراب يؤدي إلى الوصول إلى هدف شل المرفق وفي نفس الوقت تجنب العمال لإضراب عام ولأيام يكلفهم الشيء الكثير من رواتبهم، وقد صنف بعض الفقه[4] هذا النوع من الإضراب إلى نوعين:

- **إضراب دائري أفقي:** ومؤداه أن يقوم صنف من العمال بالإضراب الذي يؤثر على عمل زملائهم غير المضربين لارتباط العمل، كما يوجد في المصانع التي تستغل بشكل متسلسل.
- **إضراب دائري عمود** ومضمون هذا النوع من الإضراب أن يقوم به قطاع معين ضمن المؤسسة دون أن تمتد نتائجه إلى باقي القطاعات الأخرى.

ومما يميز هذا النوع من الإضراب أنه يؤدي إلى ضرر كبير وارتباك يصل إلى شل المرفق، خاصة المنشآت الصناعية المتطورة التي تحتوي على تنظيم في شكل أقسام، ولذلك تم تشبيه هذا النوع من الإضراب بحرب الاستنزاف[5]، لخطورته على مستقبل المرفق على المدى القريب والمتوسط.

إن هذه الخطورة لهذا النوع من الإضراب دفعت المشرع الفرنسي إلى حظر هذا النوع من الإضراب بموجب القانون الصادر في 31 يوليو سنة 1963[6] المنظم لحق الإضراب من طرف

---

[1] نفس المرجع.

[2] أبا علال وعزاوي، مرجع سابق، ص19.

[3] راجع بهذا الخصوص مقال ل نادر شافي "الإضراب في قانون العمل اللبناني" مجلة الجيش، العدد 252، حزيران سنة (2006). متوفر على الرابط التالي https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content آخر زيارة للموقع 12-11-2020.

[4] راجع بهذا الخصوص: واضح، رشيد (2003): منازعات الشغل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط1، الجزائر: دار هومة، ص120 وما بعدها.

[5] Sinay helene et javillier jean-claude (1984): "traité de droit de travail" T.G, la grève, 2éme ed, p36.

[6] راجع: مضامين القانون المنظم للإضراب في المرافق الجماعات الترابية والمقاولات والمؤسسات العمومية الفرنسية، صادر في 31 يوليوز 1963 على www.legifrance.vouv.fr آخر زيارة للموقع 12-11-2020.

موظفي الجماعات المحلية والمقاولات والمؤسسات العمومية والمرافق العامة، حيث ينص في مادته الرابعة على أنه "..**لا يمكن أن تكون ساعة التوقف وساعة استئناف العمل مختلفين بالنسبة لمختلف الفئات أو بالنسبة لفرادى الموظفين المعنيين**".

كما تنص ذات المادة على أنه "**لا يمكن حدوث توقفات عن العمل تؤثر بتدرج متتابع أو بتناوب منسق في مختلف القطاعات أو في مختلف الفئات المهنية في نفس المنشأة أو الخدمة أو في مختلف المنشآت أو الخدمات لذات الشركة أو لذات المنظمة**".

ثامنا: الإضراب السياسي

الإضراب السياسي هو حالة من الامتناع الجماعي للموظفين عن العمل احتجاجا على سياسة الحكومة الداخلية أو الخارجية، دون أن تكون للإضراب علاقة بحقوق ومطالب الموظفين أو العمال[1]، كما يضيف بعض الفقهاء أنه إضراب لا تكتسي فيه المطالب ذات الطبيعة الاجتماعية أهمية كبرى ولا يمكن لرب العمل الاستجابة للمطالب المرفوعة من طرف المضربين لاكتسابها الطبيعة السياسية[2]، وإنما يعنى بها السياسيون وعلى رأسهم الوزير الوصي على القطاع أو الحكومة في إطار التضامن الحكومي[3].

وذهبت اللجنة الأوروبية إلى أن هذه المطالب الناتجة عن هذا النوع من الإضراب تهيئ لها الحكومات قناة من أجل تصريفها، وذلك عن طريق الحوار الاجتماعي مع الشركاء الاجتماعيين [4].

كما يؤيد بعض الفقهاء الآخرون هذا التوجه والقول بأنه إضراب يهدف إلى الضغط على الحكومة بهدف الاستجابة لمطالب سياسية[5] أثناء تدخلها في تنظيم القطاعات التي تشرف عليها ولا علاقة للمطالب المرفوعة بالمطالب النقابية للعمال في شكلها التقليدي الذي تنص عليه القوانين الجاري بها العمل[6].

---

[1] النعالي، مرجع سابق، ص130.

[2] معظم التشريعات حضرت هذا النوع من الإضراب راجع التشريع اليمني بموجب المادة 144 من قانون العمل لسنة (1995) التي جاء فيها "...يحظر على ممثلي العمال أو اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب أو أغراض سياسية".

[3] G. Boldt et p. durand: grève et lock–out. Luxembourg, .o.p. p120.

[4] KATRIEN VANSINAY" le droit de grève dons ses états servisse "O,P. p28

[5] أنظر

M. Boitel (1963): les grève politiques bénies et les grèves politiques moudites, Droit ouvrier, P31.

[6] راجع: السيد، عبد نايل (1988): مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية" (1988)، ط1، القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبة، ص48.

إن الحديث عن مدى شرعية هذا النوع من الإضراب، يجعلنا أمام الآراء المختلفة بشأنه حيث انقسمت إلى قسمين، القسم الأول يرى أن هذا النوع من الإضراب مشروع لأن المواثيق الدولية وبعض المواثيق الوطنية اعترفت بهذا الحق على إطلاقيته ولم تخصص، ولذلك فتقييده بحجة أو بأخرى يعد تراجعا عن حرية ممارسة هذا الحق[1].

أما الرأي الثاني فيرى عدم مشروعية هذا النوع من الإضراب، لأن القانون يلزم النقابات بالحياد السياسي وإذا تم السماح لها بممارسة هذا النوع من الإضراب فلا شك وأنها ستنغمس في المحظور، ألا وهو الاشتغال بالسياسة وهذا أمر مناقض تماما لمفهوم الحياد المفترض[2]. ولذلك فإن مجلس الدولة الفرنسية عرف الإضراب في أحد قراراته الصادرة في 18 فبراير 1955 بأنه لا ينبغي أن يخدم بأي حال من الأحوال الأهداف السياسية[3].

لكن بالرجوع للجنة خبراء منظمة العمل الدولية[4]، تتحدث عن إمكانية النقابات الخاصة بالإجراء اللجوء إلى استعمال الإضراب كوسيلة لدعم مواقفها في اتجاه إيجاد الحلول والأجوبة عن الإشكالات المتعلقة بالتوجهات السياسية الكبرى التي يكون لها الأثر والانعكاس المباشر على المأجورين، ولاسيما في ميدان التشغيل والحماية الاجتماعية ومستوى المعيشة،[5] وهذا يمكن القول أن الرأي القائل بعدم شرعية هذا النوع من الإضراب قد تغافل هذه الحقيقة[6] المهمة[7].

بل إن أحد هذه القرارات جاءت واضحة مؤكدة أن الحالة التي يتم فيها اللجوء إلى إضراب عام ضد قرار حكومي يتعلق بالمصلحة العامة للإجراء، ورغم أنه وبلا شك يعد إضرابا موجها ضد السياسة الحكومية، فإن اللجنة ارتأت أنه من غير الراجح الأخذ بالادعاءات الرامية إلى اعتبار أن

---

[1] نفس المرجع، ص691.

[2] سيد احمد، علي عبد العال (1998): حق الإضراب في المرافق العامة"، ط2، الكويت: مؤسسة دار الكتب، ص125.

[3] "La grève dans le collectivités (2008): Territoriales– centre de gestions fonction publique territoriale de 5eme et marne, p8.

[4] " Bureau internationale du travail liberté et négociation", conférence internationale du travail 81 1er ession (1994), rapport III (partie 4B) troisième question à l'ordre du jours: informations et rapport sur l'application des conventions et recommandations, étude d'ensmeble le srapports sur la conventions (n° 87), rapport de la commission d'experts âge 75 paragraphe, P165.

[5] للمزيد راجع: "قرارات لجنة الحرية النقابية": القرار رقم 187 القرار رقم (1865)، والقرار رقم 2323 المشار إليها في مجموعة القرارات للجنة الحزبية النقابية لسنة (1996) الفقرة 527.

[6] علي وسيد، مرجع سابق، ص125.

[7] عويسات، مرجع سابق، ص31.

الإضراب يرتبط بنزاع شغل، باعتبار أن النقابات الداعية إلى الإضراب قد دخلت في نزاع مع الحكومة بصفتها مشغل رئيسي، بعد قرار اتخذته في مجال العلاقات المهنية يمكن أن يقيد ممارسة الحقوق النقابية[1].

تاسعا: الإضراب الناتج عن خلاف قانوني

يعد الإضراب الناتج عن خلاف قانوني ذاك الخلاف الذي يكون طرفاه العمال أو من يمثلهم من جهة في مواجهة المشغل، وذلك على خلفية خلاف قانوني حول تفسير أو تأويل أحد بنود اتفاقية الشغل الجماعي أو عقود الشغل الفردية من جهة ثانية، حيث ينظر إلى هذا الاختلاف في وجهات النظر حول مسألة قانونية، إن حلها يأتي عن طريق التفاوض أو الوساطة أو التحكيم كآليات غير مكلفة، وإذا استمر الخلاف يحال على القضاء للفصل فيه وليس إلى الإضراب، لأنه لا مجال لفرض تفسير لمقتضى قانوني بقوة الإضراب وفرض الأمر الواقع بمنطق ميزان القوة.

إن الإصرار العمالي على اللجوء إلى ممارسة الإضراب حتى في مثل هذه الحالات يسقطهم فيما تسميه منظمة العمل الدولية "**التعسف في استعمال حق الإضراب**"[2] وهو ما يعد إضرابا غير قانوني ويعرض المنخرطين فيه لجزاءات أقلها عقوبات تأديبية.

وقد ذهبت منظمة العمل الدولية على منع هذا النوع من الإضراب كإضراب غير مشرع باعتباره يخرق حق المشغل في اللجوء إلى طرف محايد لتفسير المقتضى القانوني محل النزاع.[3]

إن التطرق لهذه الأنواع المختلفة من أنواع الإضراب غير المشروع، مكنتنا من الوقوف عند العلل التي جعلتها كذلك.

إلا أنه ونظر للفراغ الذي يعتري تنظيم هذا الحق في العديد من الدول يجعل من هذه الأنواع من الإضراب تمارس مما يجب معه تحلي المضربين بالحد الأدنى من الالتزام الجماعي أثناء ممارسة هذا الحق وتفادي الأضرار الناتجة عنها بل والعمل على تلافي أضرارها قبل أن يحدث باعتبارها متوقعة ومحتملة الوقوع، وهذا لن يتم إلا إذا تحملت السلط التشريعية كامل مسؤولياتها في هذا الباب وسنت قوانين مفصلة توضح مختلف مفصلات هذا الحق بما فيها أنواع الإضراب القانوني والمحظورة بشكل دقيق ومفصل.

---

[1] راجع "قرارات لجنة الحرية النقابية": المرجع السابق، الفقرة 530.

[2] A .odero et B. gernigon et H. guido, "Les principes de l'oit sur le droit de grève"revie belge de droit international (2000–2001)– Editions bruylant, Bruxelles p :70.

[3] A .odero et B. gernigon et H. guido, "Les principes de l'oit sur le droit de grève" revie belge de droit international . o. p66–67.

الخاتمة:

من خلال ما تقدم يتضح جليا أن ممارسة حق الإضراب تخضع لعدة محددات وضوابط قانونية مما جعل كل نوع منها يصنف حسب خطورته من عدمها على الأمن والسلم المجتمعيين في شقه الأمني أو الاقتصادي أو السياسي.. إنه وإن كنا نتوافق مع هذا الإطار النظري لممارسة حق الإضراب في تقسيمه بين المشروع المستند على قوانين أمنية وغير المستند إليها، إلا أن الواجب على مختلف الأنظمة القانونية هو الإسراع بتحديد الضوابط القانونية لممارسة هذا الحق المهم والحيوي عن طريق إصدار تشريعات واضحة وشاملة لمختف جوانب المنظمة له حتى يكون الموظف والأجير في مأمن من الجزاءات والعقوبات التي تلحق به لتشكل خروقات تضرب في الصميم ممارسة هذا الحق الكوني.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا. المراجع العربية:

الكتب:

- أبو الفتوح، هشام (1989): "الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة"، دراسة مقارنة في قانون العقوبات المصري، دار النهضة العربية، القاهرة.
- أبو عمر، مصطفى احمد (2009): التنظيم النقابي لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، القاهرة: دار الكتب القانونية.
- الأحمد، سهيل؛ أبو مارية، علي (2012): الإضراب عن العمل – دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 6، عدد 26.
- الحاج، الكوري، وأحمد، برهرو، (2008) "إشكالية تنظيم وتقنين ممارسة حق الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنية"، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط.
- حسن، رفعة محمد (2007): "الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل"، بدون دار النشر.
- حموض، حسن علي (1996): الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، القاهرة: المكتبة القانونية لدار الطباعات الجامعية.
- خليفي، عبد الرحمان (2012): "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.

- السيد، عبد نايل (1988): "مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية"، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة.
- السيد، عبد نايل (1988): مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية" (1988)، ط1، القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبة.
- صابر، رمضان عبد الله (2004): "النقابات العمالية وممارسة الإضراب"، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة
- عبد العال، سيد أحمد، (1997) "حق الإضراب في المرفق العام"، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ط3.
- عريسات، لحسن (2017): "الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة" رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة الطهر مولاي سعيدة.
- علي، عبد العال؛ سيد، أحمد، (1998) "حق الإضراب في المرافق العامة"، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ط2.
- قنديل، أشرف (2018): "الإضراب بين الإباحة والتجريم" دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة.
- كسافا، إدلير (2016): "إلغاء الحق في الإضراب؟" تحليل أحداث الاتجاهات، كتاب صادر عن مؤسسة فردريش إلبيرت أكتوبر.
- كليف، توني (بدون سنة نشر): "نماذج من الإضراب الجماهيري" ترجمة رمضان متولي، مركز الدراسات الاشتراكية.
- المحمودي، هيثم (2016): "حق الإضراب بين الحصر والإباحة"– دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، ط1.
- مصدق، عادل طالب (2013): الإضراب المهني للعمال وآثاره: دراسة مقارنة، ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- النعالي، عصام (2014): "مدخل إلى تاريخ القانوني النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، ط1، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- واضح، رشيد (2003): منازعات الشغل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط1، الجزائر: دار هومة.

أطاريح الدكتوراه ورسائل الماستر:



- بامو، صابر (2023): "حقوق الانسان بين التشريعات الدولية والقانون المغربي"، حق الإضراب على ضوء القانون المقارن، الرباط، بجامعة محمد الخامس: أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- برتيمة، عبد الوهاب (2009): "الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام"، دراسة مقارنة، القاهرة، جامعة القاهرة: رسالة ماجستير غير منشورة.
- بوسعيدة، دليلة (2006): "آثار ممارسة حق الإضراب على علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن"، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
- الشرقاني، محمد (1991): "مدى مشروعية الإضراب العمالي بالمغرب"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في ضوء القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس الرباط، السنة الجامعية.
- عكش، بشار (2015م): "التنظيم النقابي للإضراب"، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، جامعة حلب كلية الحقوق قسم القانون العام.

ثانيا. المراجع الأجنبية:

- Hélène sinay et jean-claude javillier 1966" traite de droit de travail .T.G, la grève", paris.
- KATRIEN VANSINAY (2016 ")le droit de grève dons ses états servise" d étude CGSLB Arne geluytens.
- Français Xavier Levens (2016-2017) "la judiciarisation du droit de grève une pratique illégale préjudiciable au droit fondamental des travailleurs" mémoire en master en droit, université catholique de Louvain faculté de droit et de criminologie (DRT).
- KATRIEN VANSINAY "le droit de grève dons ses états servisse" d étude CGSLB Arne geluytens eto.
- Maxence vervoort (2005 ")L'exercice du droit de grève dans le secteur privé "thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit université Nice Sophia Antipolis français.



- odero et B.gernigon et H.guido: (2000-2001)- "Les principes de l'oit sur le droit de grève" revie belge de droit international Editions bruylant, Bruxelles.
- KATRIEN VANSINAY "le droit de grève dons ses états servisse d étude CGSLB Arne geluytens.
- JOSEPH FROSSARD ": La grève dans les services publics en droit français(1980) "les cahiers de droit faculté de droit de l'université Laval.
- Bivan diouf (2010) "les responsabilités a l'occasion conflits collectives du travail", thèse pour le doctorat d'etat en droit, universités de cergy-pontoise.
- Sinay helene et javillier jean-claude (1984) "**traité de droit de travail**" T.G, la grève, 2éme.